

Rolf Schmachtenberg, Magnus Brosig

Eine gute Rente ist machbar

Wie hoch sollte ein lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau im Alter sein und wie kann es erreicht werden? In diesem Beitrag schlagen wir ein Versorgungsniveau von mindestens 75 % des Lebensdurchschnittseinkommens netto nach Steuern vor und bestimmen die Versorgungslücke, die gegenwärtig besteht, wenn im Alter allein Einkommen aus der gesetzlichen Rente zur Verfügung steht. Es werden zwei Modelle vorgestellt, mit denen aufbauend auf den bestehenden Elementen des deutschen Alterssicherungssystems die Lücke geschlossen werden kann. Die Gesamtbelastungen fallen nicht höher aus, als dies auch heute schon der Fall ist, wenn eine leistungsfähige betriebliche Altersvorsorge besteht und/oder im empfohlenen Umfang aus dem Nettoeinkommen der Arbeitnehmenden Altersvorsorge betrieben wird.

Gute Rentenpolitik muss nicht zuletzt zwei Fragen klar beantworten:

1. Welches Gesamtversorgungsniveau soll im Alter erreicht werden?
2. Welche Vorkehrungen treffen wir, um dieses Ziel – bei aller Unsicherheit über die Zukunft – so verlässlich wie möglich zu erreichen?

Bleiben Antworten darauf vage oder widersprüchlich, schwindet das Vertrauen in die Politik. Die Parteien der aktuellen Regierungskoalition stellen sich beiden Fragen. Das ist gut so. Im Koalitionsvertrag haben sie verabredet: „In einer Rentenkommission werden wir bis zur Mitte der Legislatur eine neue Kenngröße für ein Gesamtversorgungsniveau über alle drei Rentensäulen prüfen“ (CDU, CSU & SPD, 2025). Bis Ende Juni soll die Kommission Vorschläge vorlegen.

Auch die Bundesministerin für Arbeit und Soziales spricht sich klar für eine Rente aus, die den Lebensstandard sichert (siehe z. B. Tagesspiegel, 2026). Damit folgt sie nicht den Stimmen einzelner Volkswirt:innen und Jurist:innen, die fordern, man solle endlich Schluss machen mit einer angeblichen „Lebenslüge“ der Rentenpolitik: Öffentlich gewährleistete Lebensstandardsicherung sei unmöglich; die gesetzliche Rente solle nur eine Mindestrente knapp

oberhalb der Grundsicherung bieten. Solche Aussagen nähren den Verdruss an Staat und Demokratie: Viele Menschen fühlen sich und ihre Lebensleistung nicht ausreichend anerkannt – sie erwarten zu Recht mehr.

Die Solidargemeinschaft der Steuerzahler:innen finanziert die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Arbeitnehmer:innen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie ihre Arbeitgeber:innen finanzieren die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) zu mehr als zwei Dritteln. Wenn sich die gesetzliche Rente im Niveau weiter der Grundsicherung annähert, droht ein Verstoß gegen Artikel 3 Grundgesetz – zumal es keine flächendeckenden, substanziellen Zusatzrenten gibt. Denn Beitragszahler:innen wären dann trotz Pflichtbeiträgen kaum besser gestellt als Personen, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Wir wollen Antworten auf die beiden Kernfragen formulieren. Wenn diesbezüglich ein allgemeines Verständnis erreicht wird, kann Rentenpolitik in Deutschland wieder – wie von 1957 bis 1992 – Konsenspolitik sein. Damit wäre

Dr. Rolf Schmachtenberg war von 2018 bis 2025 Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Dr. Magnus Brosig ist Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen.

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

sichergestellt: Wer heute plant, kann darauf vertrauen, dass die Regeln morgen noch gelten.

Versorgungsniveau

Welche Kenngröße eignet sich, um ein anzustrebendes Gesamtversorgungsniveau zu beschreiben: brutto, netto vor Steuern oder netto nach Steuern? Wir schlagen „netto nach Steuern“ vor – das ist das Einkommen, das im Alltag tatsächlich zur Verfügung steht. Und wir schlagen vor, wie in der GRV, das Lebensdurchschnittseinkommen zugrunde zu legen, nicht das Einkommen kurz vor Rentenbeginn. Denn nach dem Senioritätsprinzip steigen Einkommen und sind in den letzten Berufsjahren tendenziell am höchsten. Beiträge werden aber während aller Erwerbsphasen gezahlt, und vielen Sicherungssystemen ist es kaum oder gar nicht möglich, das letzte Erwerbseinkommen zuverlässig abzusichern, weil Ansprüche in ihnen schrittweise per „Bausteinprinzip“ entstehen. Zwei weitere Argumente sprechen dafür, nicht allein auf das Einkommen direkt vor Rentenbeginn abzustellen: Ein Lebensstandard wird in der Regel nicht in wenigen Jahren, sondern über ein ganzes Erwerbsleben aufgebaut. Außerdem können Phasen von Krankheit oder Arbeitslosigkeit direkt vor dem Ruhestand das Einkommen stark schmälern.

Wie hoch sollte das systematisch bereitgestellte Gesamtversorgungsniveau netto nach Steuern sein? Wir schlagen vor: mindestens 75 %, besser 80 % des Lebensdurchschnittseinkommens. Für Erwerbstätige mit einem Lebensdurchschnittseinkommen unterhalb von 80 % des Durchschnittseinkommens sollte es etwa 10 Prozentpunkte höher liegen.

Unser Vorschlag stützt sich auf historische Erfahrungen mit der gesetzlichen Rente in Deutschland, auf bestehende Versorgungspraxis, auf internationale Vergleiche, auf stabile Erwartungen der Bevölkerung – und auf in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur diskutierte, empirisch fundierte Sicherungsziele:

- Nach Einführung des Umlageverfahrens 1957 lag das Nettorentenniveau nach Steuern allein aus der gesetzlichen Rente 1976 bis 2002 bei etwa 70 % (Steffen, 2002), was zwar nicht als vollständige, aber als weitgehende Lebensstandardsicherung verstanden wurde. Für den vollständigen Statuserhalt musste in überschaubarem Umfang betrieblich oder privat vorgesorgt werden. 2001 wurde dieser Anspruch an die GRV aufgegeben.
- Beamt:innen erhalten nach 40 Dienstjahren 71,75 % brutto des letzten Einkommens. Netto liegt die Pensi-

on dann über 75 % – bezogen auf das Lebensdurchschnittseinkommen wegen des Senioritätsprinzips noch höher.

- Nach OECD-Modellrechnungen werden in zwölf von 22 EU-Staaten auf Grundlage (quasi-)obligatorischer Systeme Nettoersatzquoten über 70 % erreicht, in zehn Staaten über 75 %; Deutschland liegt mit 53,3 % auf Rang 17 (OECD, 2025, S. 169).¹ Der Alterssicherungsbericht (Modellhaushalte, 45 Jahre Erwerbstätigkeit) kommt dagegen zu höheren Werten (BMAS, 2024, Teil E, S. 172–190). Allein aus der GRV werden je nach Haushalt und Einkommen 60 bis 70 % netto ausgewiesen.² Anzumerken ist, dass selbst langjährig Beschäftigte im Schnitt nur rund 40 Jahre arbeiten, sodass viele diese Werte nicht erreichen.
- Umfragen zeigen stabile Erwartungen: Große Mehrheiten wollen einen Sozialstaat mit ausreichender Altersversorgung; viele wären zu höheren Beiträgen bereit. Anfang 2026 wünschte sich eine Mehrheit zum wiederholten Male mindestens 70 % netto (Arbeitnehmerkammer Bremen et al., 2026, S. 7–8). Gleichzeitig ermittelte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung im für den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft erstellten Gutachten „Zielersatzraten in der Alterssicherung“ eine „durchschnittliche präferierte Zielersatzrate“ des aktuellen Haushaltsnettoeinkommens von durchschnittlich rund 78 % bzw. 76 % im Median (Geyer et al., 2026, S. 17).
- In einem Übersichtsbeitrag fassen Dudel et al. (2020) zusammen: Armutsvermeidung entspricht einer Ersatzquote von 33 bis 50 %, Lebensstandardsicherung einer Ersatzquote von 88 bis 98 % (jeweils gemessen am Einkommen vor Rentenbeginn); gesetzliche Renten in Deutschland liegen meist dazwischen.

Was bedeutet ein echtes Nettorentenniveau von 75 % nach Steuern – und welche Lücke klappt zur gesetzlichen Rente? Zur Orientierung ist in Tabelle 1 eine Beispielrechnung für das abgeschlossene Jahr 2025 für einen „Standardrentner“ mit 45 Beitragsjahren und einem Durchschnittsverdienst (monatliche Werte) dargestellt.

1 Dabei ist zu berücksichtigen, dass je nach geltender Gesetzgebung zur Altersgrenze unterschiedlich lange Erwerbsverläufe unterstellt werden, wodurch die Renten entsprechend abweichen.

2 Der Alterssicherungsbericht ermittelt die Werte nur für Haushalte, die im vollen Umfang Riester-Vorsorge treiben und das zusätzliche Einkommen aufgrund des Abbaus der Beitragsbesteuerung ebenfalls in einer „privaten Rente“ anlegen. Die hier angegebenen Werte sind daraus abgeleitet, indem diese beiden Zusatzkomponenten überschlägig herausgerechnet wurden.

Tabelle 1

Beispielrechnung für 2025: Nettorentenniveau von 75 % und Rentenlücke

	Betrag in €
Bruttodurchschnittseinkommen 2025 (vorläufig, nach Rentenrecht)	4.207,75
Abzug Steuern	595,58
Abzug Sozialbeiträge (20,95 %) ¹	881,53
= Nettodurchschnittseinkommen	2.730,64
Davon 75 %	2.047,98
Bruttostandardrente (2. Halbjahr 2025)	1.835,55
Abzug Einkommensteuer	50,00
Abzug Krankenversicherung	156,94
Abzug Pflegeversicherung	66,08
= Nettostandardrente	1.562,53
Rentenlücke	485,45

Annahme: „Standardrentner:in“ mit 45 Beitragsjahren und Durchschnittsverdienst (Modelltyp 1 im Alterssicherungsbericht), monatliche Werte, ledig, ein Kind, durchschnittlicher GKV-Beitrag, keine Kirchensteuer.
¹ GKV 7,3 % + 1,25 %; SPV 1,8 %; RV 9,3 %; ALV 1,3 % = 20,95 %.

Quelle: smart-rechner.de (Stand: 7. April 2026), eigene Berechnung.

Achtung: Je nach Haushalt und Einkommen gibt es aufgrund des Steuer- und Sozialrechts eine große Bandbreite der Werte. Und es gilt, eine Wechselwirkung zu beachten: Die Vorsorgebeiträge der Beschäftigten reduzieren ihr regelmäßig verfügbares Netto, sodass eine tatsächlich zu schließende Lücke formal betrachtet wiederum entsprechend geringer ausfällt, je höher der von ihnen allein gezahlte Anteil der Altersvorsorge ist. Für gute Absicherung eines Lebensstandards, der nicht durch eine einseitig getragene Altersvorsorge reduziert wird, ist also eine umfassende Arbeitgeberbeteiligung erforderlich.

Wege zu einer guten Rente

Das sogenannte „Mehrsäulensystem“ für Beschäftigte in Deutschland ist in den vergangenen Jahrzehnten nicht systematisch vom Ziel einer definierten auskömmlichen Gesamtversorgung her aufgebaut worden. Die Alterssicherungsberichte zeigen deshalb seit Jahren erhebliche Vorsorgelücken: 2023 hatten nur gut 60 % der Arbeitnehmer:innen neben der verpflichtenden GRV zusätzlich betrieblich oder privat vorgesorgt. Weit mehr als jede:r dritte Beschäftigte wird im Alter also mit einiger Wahrscheinlichkeit nur auf die gesetzliche Rente bauen können; in Ostdeutschland gilt dies sogar für mehr als 40 %. Und selbst dort, wo ergänzend vorgesorgt wird, sind die Zusatzrenten wegen niedriger Beiträge und nicht immer effizienter Produkte oft absehbar klein. Risiken wie Erwerbsminderung werden auf

diesen Wegen häufig gar nicht abgesichert. Die Politik der „Eigenverantwortung“ hat zudem Kosten sehr einseitig auf Beschäftigte verschoben (Schäfer, 2015).

Insgesamt wird zunehmend anerkannt, dass die dritte Säule (Individualvorsorge) nur begrenzt echte Alterssicherung leisten kann. Das zeigt nicht zuletzt die aktuell betriebene Reform der Privatvorsorge: Sie soll künftig stärker auf Vermögensbildung zielen, statt lebenslange Renten zu garantieren. Dauerhaft gute Absicherung braucht aber Leibrenten bis zum Tod – organisiert in großen Kollektiven. Historisch gilt das nicht nur in Deutschland, sondern in allen vergleichbaren Staaten.

Dabei gibt es zwei funktionierende Modelle, an denen man sich orientieren könnte. Sie gehen von einem klaren Leistungsziel „gute, lebensstandardsichernde Renten“ aus und erreichen es systematisch – d. h. zwar nicht in jedem Einzelfall, aber für einen realistisch definierten Standardfall.³ Sie bewegen sich damit nicht mehr irgendwo im Nirgendwo zwischen niedrigem Rentenniveau, möglichst geringen Sozialversicherungsbeiträgen und „freiwilligen“ Zusatzrenten. Diese Unbestimmtheit prägt deutsche Debatten zur Alterssicherung viel zu häufig.

Modell 1: Starke gesetzliche Rente

Dieses Modell wird beispielsweise in Österreich praktiziert. Insgesamt ist die dortige Rentenversicherung (Blank et al., 2016) wegen ihres hohen Leistungsniveaus für alle Erwerbstätigen relativ einfach, günstig zu verwalten und im Kern fair; zusätzliche Systeme sind für die Lebensstandardsicherung weitgehend entbehrlich. Grundsätzlich wäre ein solcher Ansatz auch auf Deutschland übertragbar, auch wenn Anpassungen Zeit und politische Kraft erfordern würden. Anders als in Österreich könnte Deutschland zusätzlich eine teilweise Kapitaldeckung innerhalb des Sozialversicherungssystems einrichten – ähnlich dem, was die „Ampel“-Koalition unter dem Schlagwort „Generationenkapital“ plante.

Ganz praktisch zeigt die knappschaftliche Rentenversicherung seit Langem: Ein deutlich höheres Leistungsniveau, ein deutlich höherer Arbeitgeberbeitrag und eine öffentliche Garantie zum finanziellen Lückenschluss gehen auch hierzulande – wenn es politisch gewollt ist. Eine allgemeine staatliche Defizithaftung muss man nicht zwingend einführen; aber höhere Bundeszuschüsse soll-

3 Ob die bisherige rentenrechtliche Annahme einer Erwerbskarriere mit ganzen 45 Beitragsjahren tatsächlich als ein solcher regelmäßig erreichbarer Standard unterstellt werden kann, wäre allerdings immer wieder kritisch im Lichte der Empirie zu prüfen. Derzeit erreichen die langjährig Versicherten im Rentenzugang durchschnittlich nur etwa 40 Beitragsjahre – Männer dabei mehr als Frauen.

ten endlich unnötige Beitragsbelastungen vermeiden. Sie entstehen, weil der Staat seine Verantwortung für „nicht beitragsgedeckte Leistungen“ (Brosig, 2025) bislang nicht ausreichend aus Steuermitteln übernimmt.

Was müsste passieren, wenn nicht das österreichische Nettoersatzniveau von oft über 90 %, aber zumindest ein Rentenniveau von 75 % netto nach Steuern in Deutschland allein durch die GRV erreicht werden soll? Bei einem aktuellen GRV-Nettorentenniveau nach Steuern von etwa 57 %⁴ müsste das Bruttoleistungsniveau grob um ein Drittel steigen, um die rechnerische Lücke zu schließen und die höhere Steuerlast aus höheren Renten mitzutragen. Der Standardrentner (Durchschnittsverdienst, 45 Jahre) erhielte dann eine Bruttorente von fast 2.500 € pro Monat und käme nach Abzug von Beiträgen und Steuern auf gut 2.000 € – dies wäre lebensstandardsichernd.

Die jährlichen Mehrkosten für derart bessere Renten lägen überschlägig bei rund 140 Mrd. € (Preise von 2025) und müssten über höhere Beiträge (wohl mindestens sechs Beitragssatzpunkte, je nach Steuerzuschuss) und/oder über Bundesmittel finanziert werden. Das ist viel Geld. Allerdings entspricht die Gesamtbelastung für „gute Renten aus einer Hand“ ungefähr dem Betrag, der im Mehrsäulenmodell seit Jahren unterstellt wird. Ratgeber für Geldanlagen schlagen sogar vor, zusätzlich zur verpflichtenden Vorsorge einen Einkommensanteil von mindestens 15 % des Netto einzusetzen.⁵

Das Modell der lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente würde gegenüber privater „Zusatzvorsorge“ zu einem breiteren Leistungskatalog und mindestens paritätischer Finanzierung führen. Analog zu Österreich und zur knappschaftlichen Rentenversicherung könnte man schließlich auch einen deutlich höheren Arbeitgeberanteil diskutieren. In vielen Ländern, die seit vielen Jahren mit Altersvorsorgebeiträgen von annähernd oder deutlich über 25 % des Bruttolohns zurechtkommen (beispielsweise Finnland, Frankreich oder Schweden), ist eine überwiegend arbeitgeberfinanzierte Alterssicherung üblich (OECD, 2025, S. 221).

Allerdings würde dieses Modell dort, wo bereits nennenswerte Zusatzvorsorge besteht (insbesondere betrieblich), häufig zu einer Gesamtversorgung oberhalb von 75 %

führen. Auch deshalb lohnt der Blick auf ein Kombimodell: stabile gesetzliche Rente plus gute Betriebsrente „für alle“.

Modell 2: Stabile gesetzliche Rente plus gute Betriebsrente für alle

Flächendeckende betriebliche Altersvorsorge (bAV) würde dem Vorbild anderer Staaten folgen, etwa der Schweiz, der Niederlande und skandinavischer Länder. Wie dort könnte das Ziel durch eine gesetzliche Pflicht oder durch Allgemeinverbindlicherklärung einschlägiger Tarifverträge gesichert werden. Diese Form der Kapitaldeckung hat klare Vorteile gegenüber Individualprodukten wie der Riester-Rente: Sie denkt von der Versorgung her, ist kollektiv organisiert und kann in der Breite verlässlich wirken.

Dafür müssen allerdings zentrale Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die gesetzliche Rente muss als zentrales Element dauerhaft stabil und leistungsstark bleiben, damit GRV und bAV im Zusammenspiel das gesetzte Ziel erreichen.
- Zumindest Erwerbsminderung muss auch betrieblich abgesichert werden, damit der Lebensstandard in diesem häufigen Ernstfall gehalten werden kann (etwa ein Sechstel jedes Jahrgangs ist irgendwann betroffen).
- Betriebsrenten sollten mindestens mit der Preisentwicklung steigen, um nicht schleichend an Wert zu verlieren. Um das zu vereinfachen, könnte die bisherige 1 %-„Auffanglösung“ im Betriebsrentenrecht auf das EZB-Inflationsziel von 2 % angehoben werden.
- Die Finanzierung darf nicht über Entgeltumwandlung zulasten des sozialversicherungspflichtigen Einkommens geschehen. Sonst wäre es teilweise nur „linke Tasche, rechte Tasche“ – und es fehlten Beiträge zur Gesamtversorgung.
- Arbeitgeber müssen maßgeblich beitragen, gerechterweise mindestens zur Hälfte (in anderen Staaten ist der Anteil oft deutlich größer). In Schweden trägt der Arbeitgeber die betriebliche Vorsorge beispielsweise allein mit mindestens 4 %; für Einkommen oberhalb der Bemessungsgrenze beträgt der Beitrag sogar 30 %.
- Es sollten keine kleinteiligen Insellösungen genutzt werden, sondern mindestens branchenweite Strukturen, etwa gemeinschaftlich aufgesetzte und gesteuerte „Sozialpartnermodelle“. Das senkt Kosten, ermöglicht sozialen Ausgleich und glättet Schwankungen an den Kapitalmärkten, die möglichst wenig auf Ansprüche und laufende Renten durchschlagen sollten.

⁴ Nach obiger Beispielrechnung für 2025: $1.562,53 / 2.730,64 = 57,2 \%$.

⁵ Siehe etwa Scharpenberg (2025). Bei der heutigen Rechtslage sollten junge Erwerbstätige danach mindestens 15 % ihres Einkommens, 40-Jährige und Ältere sogar 20 % zusätzlich für das Alter sparen, wenn sie ihren Lebensstandard im Alter halten wollen. Dafür wird eine Ersatzrate von 80 % des letzten Netto unterstellt – ein Wert, der in der Finanzberatung seit langer Zeit üblich ist (siehe beispielsweise Stiftung Warentest, 2007).

- Gerade auch mit Blick auf Kleinbetriebe muss das Anmelde- und Beitragszahlungsverfahren einfach sein.

Leistungsfähigkeit der betrieblichen Altersvorsorge

Viele Branchen, Teile der privaten Dienstleister:innen und der öffentliche Dienst zeigen schon heute: Auch gute Betriebsrenten sind in Deutschland möglich. Der Alterssicherungsbericht macht deutlich, dass unter heutigen Altersrentner:innen knapp 30 % eine betriebliche Zusatzversorgung erhalten (BMAS, 2024, S. 74); zuvor war gut die Hälfte von ihnen in der Privatwirtschaft beschäftigt. Die Betriebsrenten lagen im Schnitt bei rund 500 € netto im Monat – das ist im Prinzip genug, um die oben beschriebene Sicherungslücke zu schließen. Allerdings gibt es große Unterschiede: Manche beziehen hohe, viele aber auch sehr geringe Betriebsrenten – und viele profitieren von großzügigen „Altsystemen“, die es heute nicht mehr gibt.

Ein Beispiel für eine relativ leistungsstarke bAV ist die VBL-Versorgung im öffentlichen Dienst. Sie beruht auf tarifvertraglichen Regelungen und sieht einen Arbeitgeberbeitrag von 5,49 % in West- und 3,06 % in Ostdeutschland vor. Der Gesamtbeitragssatz von gut 7 % in beiden Landesteilen (die jeweilige Differenz tragen die Beschäftigten) ermöglicht je nach Lohnentwicklung Zielzusatzrenten von überschlägig rund einem Drittel der erreichten gesetzlichen Bruttorente; so wird das Zielniveau von 75 % netto nach Steuern im Regelfall erreicht. Während die VBL in den alten Ländern mit einem modifizierten Umlageverfahren („Abschnittsdeckung“) arbeitet, ist das System in den neuen Ländern überwiegend kapitalgedeckt (VBL, 2026). Wir verkennen nicht, dass auch die VBL aufgrund der schwachen Dynamisierung und im Hinblick auf ihre Anlagestrategie kritisiert wird. Doch zeigt sie, dass ein am Lebensstandard ausgerichtetes Leistungsniveau der Altersvorsorge darstellbar ist. Der Gesamtbeitragssatz von gut 7 % in beiden Landesteilen erlaubt – zusammen mit dem Leistungsniveau – dabei erneut Rückschlüsse: Unter etwa 25 % des abzusichernden Bruttolohns geht es offenbar kaum. Gute Renten kosten, unabhängig vom Durchführungsweg, einfach gutes Geld.

Kurzum: Für nicht wenige Beschäftigte funktioniert das Kombimodell aus stabiler gesetzlicher Rente und starker betrieblicher Absicherung schon heute. Das sollte letztlich für alle Arbeitnehmer:innen gelten. Dafür braucht es kollektive und automatische Lösungen. Überwiegend individuelle oder freiwillig-betriebliche Ansätze mögen für einige Beschäftigte funktionieren, aber eben nicht verlässlich in der ganzen Breite. Gerade Menschen mit niedrigen Einkommen fallen sonst oft heraus, weil ihnen – häufig ohne nennenswertes Vermögen und zugleich durch laufende Kredite gebunden – die Mittel für freiwillige Vorsorge feh-

len. Hinzu kommt: „Eigenverantwortliche Alterssicherung“ ist für viele eben keine freiheitliche Verheißung, sondern eher Notwehr bei unzureichendem sozialem Schutz (Arbeitnehmerkammer Bremen et al., 2026).

Höheres Versorgungsniveau bei geringem Erwerbseinkommen

Schutz ist besonders für Geringverdienende nötig. Für armutsvermeidende und zugleich auskömmliche Renten sind sie auf ein höheres Ersatzniveau angewiesen. Um ihre Absicherung zu verbessern, könnte man die Grundrente in der GRV ausbauen und schon kurzfristig eine betriebliche Vorsorge durch den Arbeitgeber zur Pflicht machen (zumal es dafür bereits seit einigen Jahren spezielle Förderung aus Steuermitteln gibt). Und nicht zu vergessen: Der Großteil der Selbständigen ist bis heute nicht zur Altersvorsorge verpflichtet, darunter viele mit niedrigem Einkommen. Ihr Einbezug in die solidarische gesetzliche Rentenversicherung ist dem internationalen Beispiel folgend überfällig – schon um Altersarmut besser zu vermeiden. Da sie naturgemäß keine ergänzende Betriebsrente aus eigenen Systemen erwarten können, wäre für sie außerdem über ein Andocken an einschlägige Sozialpartnermodelle oder höhere GRV-Beiträge (und entsprechende Leistungen) nachzudenken.

Einführungszeit

Wann kämen Verbesserungen tatsächlich in der Breite an? Ein reines Umlagemodell nach dem Muster „starke gesetzliche Rente“ kann sofort leistungsverbessernd wirken. Zusätzliche Betriebsrenten würden das Gesamtversorgungsniveau je nach Aufbaudauer weiter anheben. Kapitalbildende Systeme brauchen allerdings naturgemäß Zeit – viele Jahre, eher Jahrzehnte. Für viele zu versorgende Altersgruppen ist diese Zeit nicht mehr vorhanden. Notwendige Finanzierungsbrücken könnten mit Mitteln des Bundes gebaut werden, sofern dafür streng nach Leistungsfähigkeit fair erhobene Steuern eingesetzt werden.

Die beiden Modelle und die Verbesserungen bei der Grundrente können aufeinander abgestimmt werden. So könnte beispielsweise durch eine Anhebung der Beiträge um rund 2,5 Beitragspunkte mit der gesetzlichen Rente ein Niveaubetrag von 65 % des Nettoeinkommens sehr schnell erreicht werden, während die dann noch verbleibende Lücke von 10 % mit einer Betriebsrente für alle mit Beiträgen von rund 3,5 % für die heute noch jüngeren Erwerbstätigen zunehmend ab Mitte der 2040er-Jahre geschlossen werden könnte. Das Ziel eines um etwa 10 Prozentpunkte höheren Gesamtversorgungsniveaus für Erwerbstätige mit einem Lebensdurchschnittseinkommen unterhalb von 80 % des Durchschnittseinkommens

könnte durch Änderungen bei der Grundrente relativ schnell erreicht werden. Schon heute erhöht sie die Renten bei all denen, die Grundrentenzuschläge erhalten, um durchschnittlich 10 %.

Fazit

Eine gute Rente ist möglich, aber sie kostet auch gutes Geld. Andere Länder zeigen, dass dies auf verschiedenen Wegen machbar ist. Die Wege unterscheiden sich nicht in den Gesamtkosten – diese kann man nicht „weg-konzipieren“ –, sondern darin, wer sie trägt.

Der in der Öffentlichkeit breit diskutierte Vorschlag, den drei Mitglieder des Sachverständigenrates 2023 vorstellten (SVR Wirtschaft, 2023, Kapitel 5, S. 284–387), überlässt die Niveausicherung weitgehend den Arbeitnehmer:innen – ohne ein echtes, verlässlich erreichbares Gesamtversorgungsziel. Er kann deshalb als Vorschlag zur weiteren Teilprivatisierung der Alterssicherung bezeichnet werden. Das Konzept sieht Kürzungen im Rentenrecht vor (Volumen etwa 10 %, entsprechend ungefähr zwei Beitragssatzpunkte). Zugleich sollen Arbeitnehmer:innen nun verpflichtet werden, 4 % ihres Einkommens in Finanzmarktprodukten anzulegen. Unter dem Strich bedeutet das: Belastung der Erwerbstätigen um drei Prozentpunkte, Entlastung der Arbeitgeber um einen Prozentpunkt. Formal sinken so Sozialbeiträge, weil private Vorsorgebeiträge nicht als solche zählen.

Diese Lastenverschiebung und sprachliche Verschleierung halten wir für falsch. Sie bringt insbesondere Arbeitnehmer:innen in Schwierigkeiten, die wegen niedriger Einkommen selbst bei Vollzeit keine Sparleistung erbringen können – und zugleich besonders auf gesetzliche und betriebliche Rente angewiesen sind, weil ihnen andere Quellen der Altersvorsorge (zum Beispiel Vermögenserträge) nicht zur Verfügung stehen.

Lösungen liegen auf dem Tisch. Wir haben zwei davon skizziert. Es ist machbar, die Rentenlücke auch für künftige Generationen zu schließen. Es ist eine politische Entscheidung, ob man ein Zielniveau von 75 bis 80 % – wenn nicht sofort, dann wenigstens in absehbarer Zukunft – erreichen

und dafür heute die Weichen stellen möchte. Internationale Vergleiche zeigen: Möglich ist es, wenn man es will. Die Volkswirtschaft kann das leisten (Schmachtenberg, 2025).

Gibt es hierfür trotz breiter Mehrheiten für auskömmliche Renten keine politische Mehrheit, wäre zumindest Ehrlichkeit geboten: Die Sicherungslücke eines dauerhaft niedrigen Gesamtversorgungsniveaus müsste viel klarer kommuniziert werden, als es heute üblich ist. Dann wäre auch der Umfang des privaten Lückenschlusses endlich transparent beziffert.

Literatur

- Arbeitnehmerkammer Bremen, Arbeitskammer des Saarlandes & Deutscher Gewerkschaftsbund. (2026). *sozialstaatsradar 2026: Zentrale Ergebnisse*.
- Blank, F., Logeay, C., Türk, E., Wöss, J. & Zwiener, R. (2016). Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen? *WSI-Report*, 27.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2024). *Alterssicherungsbericht 2024*. Ergänztender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI.
- Brosig, M. (2025). „Versicherungsfremde“ Leistungen in der Sozialversicherung. *Wirtschaftsdienst*, 105(4), 299–304.
- CDU, CSU & SPD (2025). *Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode*.
- Dudel, C., Schmied, J. & Werding M. (2020). Sicherungsziel für die Rente – empirische Messungen und Ergebnisse. *Wirtschaftsdienst*, 100(3), 185–193.
- Geyer, J., Haan, P., Krause, K. & Schmacker, R. (2026). *Zielsatzraten in der Alterssicherung*. Gutachten für den Gesamtverband der Versicherungswirtschaft.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). *Pensions at a Glance 2025. OECD and G20 Indicators*.
- Schäfer, I. (2015). *Die Illusion von der Lebensstandardsicherung. Eine Analyse der Leistungsfähigkeit des „Drei-Säulen-Modells“*. Schriftenreihe der Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Scharpenberg, J. (2025, 9. September). Rentenlücke. So viel Geld brauchst Du im Ruhestand jeden Monat. *Finanztip*.
- Schmachtenberg, R. (2025). Internationale Vergleiche zeigen ungenutzte Spielräume für höhere Renten. *Makroskop*.
- Steffen, J. (2002). *Die Anpassung der Renten in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Von der Rentenreform 1957 bis zum AVmEG*. Stiftung Warentest. (2007, 30. Oktober). Rentenlücke. Wie viel im Alter fehlt.
- SVR Wirtschaft – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. (2023). Wachstumsschwäche überwinden – In die Zukunft investieren. *Jahresgutachten 2023/24*.
- Tagesspiegel. (2026, 24. Februar). „Für diese Legislaturperiode“: Bas schließt Rente mit 70 vorerst aus – und plädiert für Offenheit in der SPD. *Tagesspiegel*.
- VBL – Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. (2026). *Finanzierung in der VBLklassik*.

Title: A good pension is feasible

Abstract: What constitutes a pension provision level that safeguards living standards, and how can this be achieved? The authors propose a provision level of at least 75% of average lifetime net income after tax and calculate the pension gap that currently exists when income from the statutory pension is the sole source of income in old age. Two models are presented which, building on the existing elements of the German old-age pension system, can close this gap. The overall costs would not be higher than they are today, provided that an effective occupational pension scheme is in place and/or pension provision is funded to the recommended extent from employees' net income.